le Journal du Management

Goûter au travail a la carte.

Le portage salarial repose sur un tandem. D'un côté la société de portage, qui offre un statut légal au consultant. De l'autre côté le cadre, qui doit démarcher les entreprises pour négocier ses missions. Mode d'emploi. (septembre 2003)

Ménager la chèvre et le chou, c'est un peu l'idée du portage salarial. Depuis son envol au milieu des années 80, ce nouveau mode de travail a séduit en France plus de 30 000 cadres et quelques 35 000 entreprises clientes. Le principe ? Permettre à des cadres en quête d'indépendance de s'installer à leur compte tout en étant libérés des contraintes administratives. Avec le portage salarial, plus besoin de créer son entreprise ou de devenir travailleur indépendant pour tenter sa propre aventure professionnelle.

Le schéma, à mi-chemin entre l'intérim et le freelance, s'appuie sur une société de portage salarial. Concrétement, le "porté", c'est-à-dire le cadre, est salarié de la société de portage. Cette société se charge de la paye et s'occupe de l'ensemble des démarches administratives liées à l'activité (cotisations Unedic, retraite, mutuelle...). Le porté est, lui, responsable de son rythme d'activité : il doit effectuer son propre démarchage commercial auprès d'entreprises clientes afin de trouver des missions. Ces missions sont facturées auprès de la société de portage qui reverse, en moyenne, 50 % des honoraires au porté.

Principal intérêt de la formule : permettre à des cadres, généralement expérimentés, de faire un premier pas vers l'indépendance professionnelle et le consulting en conservant un statut de salarié mais sans affronter la lourdeur administrative. "C'est un véritable incubateur pour les créateurs d'entreprise, estime Jean-François Aubert, PDG de la société de portage ACDD et membre du Seps, le Syndicat des entreprises de portage salarial (lire son interview). Beaucoup de cadres passent quelques années à vivre du portage afin de se constituer une expérience, d'enrichir leur carnet d'adresses et de valider un projet. Et quand ils atteignent un certain niveau d'activité en enchaînant les missions, ils lancent leur propre entreprise."

Un mécanisme confirmé par les chiffres du Seps : 60 % des cadres qui choisissent le portage salarial ont comme intention initiale de créer leur entreprise. 30 % mènent leur projet à terme. Parmi les autres, 29 % retournent au final vers une activité salariée et 35 % continuent de butiner dans le portage ou le consulting.

Répartition par sexe des "portés" selon la tranche d'âge (source Seps)

Tranche d'âge :	Homme	Femme
Moins de 30 ans.	57 %	43 %
De 30 à 45 ans.	48 %	52 %
De 45 à 60 ans.	60 %	40 %
Plus de 60 ans.	75 %	25 %

Mais le rôle du portage salarial ne se limite à l'incubation de créateurs d'entreprise. D'autres cadres choisissent cette formule pour être "maîtres de leur temps", comme l'explique Marty Huisman, qui travaille en portage dans le secteur high-tech (lire son parcours). En bénéficiant d'un statut salarié tout en étant responsable de leur niveau d'activité, certains salariés voient dans le portage une bonne manière de privilégier leur vie personnelle tout en conservant une activité professionnelle. Un équilibre qui séduit les femmes, souvent jeunes mamans : elles représentent 52 % des portés dans la tranche des 30-45 ans.

Autre population intéressée par le portage salarial : les cadres seniors de plus de 50 ans et sans travail. Ces cadres très expérimentés trouvent dans la formule du portage une manière de rester actifs. Car si certaines entreprises cultivent la pré-retraite, d'autres ont au contraire soif des conseils éclairés des cadres seniors.

Répartition des "portés" en France par secteur d'activité (source Seps)

Communication	19 %
Formation	16 %
Marketing / stratégie	15 %
Ressources Humaines / Coaching	14 %
Informatique / multimédia / NTIC	12 %
Organisation / Qualité	12 %
Autres	12 %

Chacun vient donc vers le portage avec sa propre idée en tête. Aujourd'hui, plus de 10 000 cadres pionniers travaillent en France de la sorte. Un chiffre en progression de 60 % sur les deux dernières années. Ces consultants exercent dans six grands secteurs qui représentent à eux seuls 88 % des missions : la communication, la formation, le marketing, les ressources humaines, les NTIC et la qualité.

Avec le portage, la plupart de ces consultants se constituent une rémunération au moins équivalente au salaire qu'ils percevaient sur leur dernier poste en entreprise. Un argument qui a de quoi faire réfléchir, sachant qu'en moyenne un porté travaille une dizaine de jours par mois. "Et c'est un temps libre très utile pour ceux qui veulent travailler sur leur projet d'entreprise", souligne Antoine-Jacques Mery, un porté qui exerce dans l'univers de la restauration et de l'hôtellerie (lire son parcours). Alors, convaincu ?